

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа-Югры «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»



И.В. Сосновская

Приказ № 33-89

от « 12 » 02 2021 г.

«ПРИНЯТ»

Общим собранием трудового коллектива
Председатель Совета трудового коллектива
КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»

Протокол № 5

« 12 » февраля 2021 г.

«ЗАРЕГИСТРИРОВАН»

Администрация города Сургута
Департамент по экономической политике
Отдел по труду

Коллективный договор (изменение, дополнение); зарегистрирован _____ в управлении по труду Администрации города Сургута Регистрационный номер <u>13/21</u> « <u>24</u> » <u>марта</u> 20 <u>21</u> года (дата регистрации) <u>Иванов И.И.</u> (должность) <u>Иванов И.И.</u> (Ф.И.О.)
--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Казенного общеобразовательного учреждения
Ханты - Мансийского автономного округа – Югры
«Специальная учебно-воспитательная школа № 2»
на 2021-2024 годы

г. Сургут, 2021г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Казенном общеобразовательном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Специальная учебно-воспитательная школа № 2», именуемом в дальнейшем - Учреждение.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в целях защиты социально-трудовых и связанных с ними экономических прав работников Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения, в лице их уполномоченного представителя - председателя Совета трудового коллектива.

работодатель, в лице директора – Сосновской Ирины Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) работников (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении Учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласование и др.):

1. Положение об оплате труда работников.

2. Положение о стимулирующих доплатах и надбавках.

3. Правила внутреннего трудового распорядка.

4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

5. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им же ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения (по согласованию) работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.14. Настоящий коллективный договор действует с 2021 года по 2024 года.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем в лице его руководителя и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Заключение трудового договора с работником допускается при наличии у него медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы и проживания в данной местности (ст. 324 ТК)

2.3. При заключении трудового договора, согласно ст. 65 ТК РФ, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. На основании ст. 331 ТК РФ к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящего пункта;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящего пункта, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.7. К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй пункта 2.6 настоящего Коллективного договора, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящего пункта.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй пункта 2.6 настоящего Коллективного договора на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в абзаце третьем пункта 2.6 настоящего Коллективного договора 2.6 настоящего Коллективного договора, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных

условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ).

2.8. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

Учебная нагрузка (преподавательская работа), является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора.

Учебная нагрузка (преподавательская работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением педагогических работников указанных в п. 1.8.1 в приложении №1 к приказу Минобрнауки №1601 от 22.12.2014 г. в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

На педагогического работника Учреждения с его согласия приказом работодателя могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организации (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на тот период для выполнения другими учителями.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или установленной локальным нормативным актом Учреждения (приказ Директора Учреждения), возможны только в следующих случаях:

а) по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме;

б) по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ);

в) объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в

приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 года, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

г) объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в приложения № 1 к Приказу Минобрнауки России № 1601 от 22.12.2014 года, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.13. Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные действующим законодательством.

При распределения нагрузки на период отсутствия основного работника, уведомление за два месяца, не требуется.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении должность, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.15. Окончательный расчет и выдача трудовой книжки производится в день увольнения (последний день работы).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Проводить подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное

обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

-лица совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ),

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время и режим работы работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утвержденными работодателем, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - им устанавливается 36-часовая рабочая неделя) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии ст. 333 ТК РФ.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и Уставом Учреждения.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида – до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего перерыв между занятиями.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению руководителя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет.

5.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

5.9. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении. В дальнейшем такое право у работника возникает за третий и четвертый годы непрерывной работы в организации, начиная с третьего года работы и т.д.

Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

Возмещение расходов по проезду осуществляется неработающим супругам работников, проживающим на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в порядке установленным постановлением Правительства РФ от 12.06.2008 № 455.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника, и членов его семьи производится не менее чем за три рабочих дня до отъезда работника в отпуск исходя из 80% - при наличии проездных билетов от суммы стоимости проезда и 50% - при предъявлении справки о стоимости проезда к месту проведения отпуска. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

Гарантии и компенсации по оплате проезда к месту проведения отпуска, предоставляются работнику только по основному месту работы.

При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, Положением о порядке предоставления отпусков работникам на 2021-2023 гг. с учетом категорий должностей с ненормированным рабочим днем и занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение 1);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение 1), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня.
- сотрудникам находящихся на пенсии – 14 дней

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы в порядке, установленном в Приказе Минобрнауки России № 644 от 31.05.2016 года.

5.12.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об установлении системы оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Специальная учебно-воспитательная школа № 2», иными локальными и нормативными актами по оплате труда, принятыми в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Размер минимальной заработной платы работников учреждений не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в автономном округе.

Применение работодателем величины прожиточного минимума трудоспособного населения (в случае, когда установленная величина прожиточного минимума превышает установленный размер минимальной заработной платы) осуществляется в соответствии со статьей 3 Закона автономного округа от 5 апреля 2013 года N 24-оз "О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре".

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется учреждением за счет средств фонда оплаты труда.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме 7 числа и 22 числа текущего месяца.

6.5. При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих преподавательскую работу, на начало нового учебного года составляются тарификационные списки.

6.7. В случае направления работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка по основному месту работы, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Порядок и размер возмещения расходов, связанных со служебной командировкой определяется приказом руководителя Учреждения (ст. 168 ТК РФ).

6.8. Все виды доплат к заработной плате работодатель осуществляет в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»

6.9. Работодатель обязуется:

6.10. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученного заработка (ст.234 ТК РФ).

6.10.2. Форма расчетного листка по заработной плате утверждена и указана в приложении № 5 к настоящему Коллективному договору.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»).

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуды на его приобретение (строительство).

7.3. Организует в Учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.4. Производит выплату единовременного денежного вознаграждения руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам государственных образовательных организаций, имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории автономного округа, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базовой единицы и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате, в соответствии с ч. 1 ст. 12 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 01.07.2013 г. № 68-оз «Об образовании в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре» (с изменениями).

7.5. Работникам Учреждения, получающим бесплатную медицинскую помощь в рамках Программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации, проживающим на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, гарантируется компенсация стоимости проезда к месту получения такой медицинской помощи и обратно, если необходимые медицинские услуги не могут быть предоставлены по месту проживания. Эти гарантии распространяются также на детей работников Учреждения в возрасте до 18 лет, а также студентов, обучающихся на очной форме обучения в возрасте до 23 лет (ст. 8 Закона

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 г. № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа» (с изменениями от 27.06.2014 г.).

7.6. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных казенных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (утв. Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО - Югры от 02.03.2017 N 3-нп).

Основанием для единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику является приказ руководителя организации.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий работников организации, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать двух фондов оплаты труда по основной занимаемой должности (профессии).

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год. При этом единовременная выплата выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия

7.7. Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда, формируемого организацией в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников государственных казенных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (утв. Приказом Департамента образования и молодежной политики ХМАО - Югры от 02.03.2017 N 3-нп).

Единовременное премирование осуществляется в организации в едином размере в отношении всех категорий работников не более 3 раз в календарном году.

Выплата премии осуществляется по согласованию с Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры не позднее месяца, следующего после наступления события.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

7.8 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда; (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить специальную оценку рабочих мест.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 5).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников Учреждения.

8.19. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Осуществляют контроль за реализацией положения коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.

9.4. Рассматриваются в 10 – дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

Приложения к коллективному договору:

Приложение 1. Положение о порядке предоставления отпусков работникам на 2021-2024 гг. с учетом категорий должностей с ненормированным рабочим днем и занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение 2. Соглашение по охране труда на 2021-2024 гг.

Приложение 3. Перечень профессий и должностей работников Казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Специальная учебно-воспитательная школа № 2» на 2021-2024 гг., имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Приложение 4. Перечень должностей, по которым устанавливается доплата за работу с неблагоприятными условиями труда.

Приложение 5. Расчетный листок за месяц год сотрудника КОУ «Специальная учебно-воспитательная школа №2»

Приложение 1 к Коллективному договору Учреждения на 2021-2024 годы.

«УТВЕРЖДАЮ»

директор Казенного общеобразовательного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Специальная учебно-воспитательная школа № 2»

И.В. Сосновская

ПОЛОЖЕНИЕ

о предоставлении и продолжительности отпусков работникам на 2021-2024 гг. с учетом категорий должностей с ненормированным рабочим днем и занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Количество календарных дней отпуска				
		Основной	Дополнительный отпуск			Итого календ. дней
			Доп. (север)	Ненорм. рабочий день	Вредные условия труда	
1	2	3				
I. РУКОВОДИТЕЛИ						
Руководитель 1 уровня						
1	Директор	56	16			72
Руководитель 2 уровня						
1	Главный бухгалтер	28	16			44
2	Заместитель директора по учебной работе	56	16			72
3	Заместитель директора по режиму	28	16			44
4	Заместитель директора по воспитательной работе	56	16			72
5	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	28	16			44
6	Заместитель директора по социально-правовой помощи и охране детства	56	16			72
7	Заместитель директора по психолого-педагогическому сопровождению воспитанников	56	16			72
8	Заместитель директора по учебно-производственной работе	56	16			72
Руководитель 3 уровня						
1	Руководитель центра ППМС	56	16			72
2	Заведующий учебно-производственными мастерскими	56	16			72
II. СПЕЦИАЛИСТЫ						
группа "Педагогический персонал"						
1	Учитель	56	16			72
2	Учитель-дефектолог	56	16			72
3	Воспитатель	56	16			72
4	Старший воспитатель	56	16			72

5	Педагог дополнительного образования	56	16			72
6	Педагог-психолог	56	16			72
7	Социальный педагог	56	16			72
8	Педагог-организатор	56	16			72
9	Музыкальный руководитель	56	16			72
10	Методист	56	16			72
11	Инструктор по труду	56	16			72
12	Инструктор по физической культуре	56	16			72
13	Педагог-библиотекарь	56	16			72
группа "Прочие специалисты"						
1	Специалист по охране труда	28	16			44
2	Техник-программист	28	16			44
3	Инженер-энергетик	28	16			44
4	Инженер	28	16			44
5	Лаборант	28	16			44
6	Техник по защите информации	28	16			44
III. ОБЩИЙ ОТДЕЛ						
1	Секретарь руководителя	28	16			44
2	Делопроизводитель	28	16			44
3	Специалист по кадрам	28	16			44
4	Делопроизводитель	28	16			44
5	Юрисконсульт	28	16			44
IV. БУХГАЛТЕРИЯ						
1	Экономист	28	16			44
2	Бухгалтер	28	16			44
V. СЛУЖАЩИЕ						
1	Дежурный по режиму	28	16			44
2	Старший дежурный по режиму	28	16			44
VI. РАБОЧИЕ						
1	Водитель автомобиля (автобуса)	28	16			44
2	Водитель автомобиля (грузового)	28	16			44
3	Водитель автомобиля (легкового)	28	16			44
4	Водитель погрузчика	28	16		3	47
5	Уборщик производственных помещений	28	16			44
6	Уборщик служебных помещений	28	16			44
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	16			44
8	Грузчик	28	16			44
9	Механик	28	16			44
10	Кладовщик	28	16			44
11	Кастелянша	28	16			44

Приложение 2 к Коллективному договору Учреждения на 2021-2024 годы.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
работодателей и уполномоченных работниками представительных органов
Специальной учебно-воспитательной школы № 2
на 2021-2024 гг.**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ	Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5
Организационные мероприятия				
1	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (весна, осень)		Апрель, октябрь	заместитель директора по АХР, инженер по охране труда
2	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда		В течение года	инженер по охране труда
Технические мероприятия				
1			По мере поступления средств	заместитель директора по АХР
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
1	Обеспечить прохождение и оплату организованных для работников обязательных предварительных, периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка с.213 ТК РФ		В течение года	Специалист по кадрам
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными Постановлениями Минтруда России и согласно Коллективному договору		Согласно нормам выдачи	заместитель директора по АХР, инженер по охране труда
2	Обеспечение работников мылом, моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами		Согласно нормам выдачи	заместитель директора по АХР, инженер по охране труда
3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические коврики, диэлектрические перчатки, инструменты с изолирующими ручками) для работников столовой и производственных мастерских		Согласно нормам выдачи	заместитель директора по АХР, инженер по охране труда
4	Обеспечение защиты органов зрения (защитные очки, защитные экраны для мониторов ПК) для инструкторов по труду и работников занятых на ПК		Согласно нормам выдачи	заместитель директора по АХР, инженер по охране труда
5	Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы)		Согласно нормам выдачи	заместитель директора по АХР, инженер по охране труда
Мероприятия по пожарной безопасности				

1	Выполнение работ по проверки работоспособности ОПС		Ежегодно	заместитель директора по АХР, инженер по охране труда
2	Организовать инструктаж сотрудников учреждения		До начала учебного года	инженер по охране труда
3	Освобождение запасных эвакуационных выходов от посторонних предметов		Постоянно	заместитель директора по АХР, инженер по охране труда

Работодатель _____

И.В. Сосновская

Уполномоченный представитель _____

Дата: « 12 » 02 2021 год



Приложение 3 к Коллективному договору Учреждения на 2021-2024 годы.

«УТВЕРЖДАЮ»

директор Казенного общеобразовательного
учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры

«Специальная учебно-воспитательная школа № 2»

И.В. Сосновская

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников Казенного общеобразовательного
учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
«Специальная учебно-воспитательная школа № 2» на 2021-2024 гг.,
имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
2	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
3	Водитель при управлении грузовым автомобилем При управлении автобусом, легковым автомобилем	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 шт 3 пары 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года 1 шт 6 пар 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года
4	Водитель погрузчика	Костюм для защиты от общих	1шт

		<p>производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноскам</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>До износа</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p>
5	Грузчик	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания</p>	<p>1 шт</p> <p>6 пар</p> <p>До износа</p>
6	Дежурный по режиму	<p>Камуфляжный костюм</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания</p> <p>На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>Куртка на утепляющей прокладке</p> <p>Брюки на утепляющей прокладке</p> <p>Валенки или сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 пара на 2,5 года</p> <p>До износа</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p>
7	Кладовщик	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания</p>	<p>1 шт</p> <p>6 пар</p> <p>До износа</p>
8	Кастелянша	<p>Халат от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт</p>
9	Лаборант, учитель химии	<p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Фартук прорезиненный с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Очки защитные</p>	<p>1 на 1,5 года</p> <p>дежурный</p> <p>дежурные</p> <p>До износа</p>

10	Лаборант, учитель (физики)	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	дежурные дежурный дежурный дежурный
11	Мастер (инструктор) трудового и производственного обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 шт 6 пар До износа
12	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 шт 1 пара 4 пары до износа 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2,5 года
13	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	1 шт 3 пары 2 пары

Приложение 4 к Коллективному договору Учреждения на 2021-2024 годы.

Перечень должностей, по которым устанавливается доплата за работу с неблагоприятными условиями труда*

№ п/п	Должность	Максимальный размер доплаты в %	Карта специальной оценки условий труда
1	Водитель автомобиля (легкого)	4 %	25
2	Водитель автомобиля (автобус)	4%	33
3	Водитель автомобиля (автобус)	4%	34
4	Водитель автомобиля (грузового)	4%	35
5	Водитель погрузчика	8 %	36

* Данный перечень может быть дополнен на основании приказа руководителя, изменении штатного расписания и специальной оценки условий труда

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета
 трудового коллектива
 казенного общеобразовательного
 учреждения Ханты-Мансийского
 автономного округа-Югры
 «Специальная учебно-
 воспитательная школа №2»

«12» 02 2021г.

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор казенного
 общеобразовательного
 учреждения Ханты-
 Мансийского автономного
 округа-Югры «Специальная
 учебно-воспитательная школа №2»

И.В. Сосновская

2021г.



КОУ "Специальная учебно-воспитательная школа №2"

Учреждение
 Месяц начисления

Расчетный листок за Месяц Год

Учреждение: КОУ "Специальная учебно-воспитательная школа №2"									
ФИО		Подразделение							
К выплате:		Должность							
Табельный номер		Норма времени							
Общий обязательный срок:		по дням:				по часам:			
Применено начислений по НДФЛ:		на себя				на детей			
Должностной оклад:		выплаты по окладу							
Вид	Период	Отработано		Отсутствовало		Сумма	Вид	Период	Сумма
Дни	Часы	Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено					2. Удержано				
ОСНОВНОЕ МЕСТО РАБОТЫ					НДФЛ начисленный по ставке 13(30)%				
Оклад по дням (по нагрузке)									
Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 9 810									
Норма нагрузки - 18									
Нагрузка -									
Коэффициент специфики педагога									
Процент оплаты - 70									
Зачисление кабинетов									
Процент - 5									
Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 9 810									
Коэффициент за воспитательную работу по внеурочной работе									
Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 9 810									
Количество часов -									
Процент - 20									
Норма нагрузки - 18									
Коэффициент за реализацию учебных программ									
Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 9 810									
Количество часов -									
Процент - 20									
Норма нагрузки - 18									
Коэффициент за работу в лаборатории									
Процент - 5									
Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 9 810									
Коэффициент за руководство МО									
Процент - 5									
Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 9 810									
Коэффициент квалификации (категория)									
Процент оплаты - 20									
Коэффициент за проверку тетрадей (печатные классы, рус. яз., математика)									
Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 9 810									
Количество часов -									
Процент - 10									
Норма нагрузки - 18									
Классное руководство									
Процент - 20									
Тарифная ставка месячная (должностной оклад) - 9 810									
Должностной оклад									
Вознаграждение за классное руководство, по ФБ									
Сумма - 3 900									
Надбавка на квалификационный рост (подпись, оценка отработанных часов)									
Сумма - 110									
Степенной надбавка выплата с 01.01.20г.									
Процент оплаты -									
Районный коэффициент (за работу в районе за классное руководство ФБ)									
Процент оплаты - 50									
Районный коэффициент (по вознаграждению за классное руководство СВ)									
Процент оплаты - 20									
Районный коэффициент									
Процент оплаты - 70									
Секретная надбавка									
Процент оплаты - 50									
Секретная надбавка (вознаграждение за классное руководство ФБ)									
Процент оплаты - 50									
Всего за Месяц Год									
Всего начислено					Всего удержано				
3. Доходы в натуральной форме					4. Выплачено				
					Перечислено в банк (под расчет) № 0000000000				
					и				
					Перечислено в банк (под расчет) № 0000000000				
					и				
Всего натуральных доходов					Всего выплачено				
Долг за учреждением на начало месяца					Долг за учреждением на конец месяца				